



Logiques d'échanges et identités professionnelles : les espaces de la chimie lyonnaise

Béatrice Maurines

► To cite this version:

Béatrice Maurines. Logiques d'échanges et identités professionnelles : les espaces de la chimie lyonnaise. Symposium Anthropologie industrielle, Eliane Daphy & Oscar Gonzalez (dir.), proposed by Laboratoire d'anthropologie urbaine (LAU CNRS UPR34 France), 13th ICAES (International Congress of Anthropological and Ethnological Sciences), The Cultural and Biological Dimensions of Global Change - Las dimensiones culturales y biológicas del cambio global, Jul 1993, Mexico, Mexique. halshs-00004502

HAL Id: halshs-00004502

<https://shs.hal.science/halshs-00004502>

Submitted on 29 Aug 2005

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mexico 29 Juillet - 5 Août 1993

13th ICAES

International Congress of Anthropological and Ethnological Sciences

Symposium Anthropologie Industrielle

Proposé par le Laboratoire d'anthropologie urbaine (UPR34 CNRS), France

Direction : Eliane DAPHY & Oscar GONZALEZ

**Logiques d'échanges et identités professionnelles :
les espaces de la chimie lyonnaise**

Béatrice Maurines (Doctorante, GLYSI Lyon - France*)

Résumé

La force de la région Rhône-Alpes se fonde sur un tissu économique diversifié où le secteur de la chimie jouit d'une place privilégiée. L'examen des relations entre les grandes entreprises multinationales « têtes de réseaux » et les PME, aussi bien au niveau des échanges économiques que sociaux, permet d'apprécier correctement la dynamique du marché du travail. En étudiant les différentes logiques à l'oeuvre et à la place octroyée dans ces logiques au tissu local, l'auteur démontre le rôle que peut jouer le tissu local dans la consolidation puis la dynamisation du tissu économique global, ainsi que la place des différents acteurs. L'analyse, transversale, se fonde sur l'identité professionnelle, construite par les relations professionnelles, par les interactions entre les entreprises multinationales entre elles et avec les PME et par le local comme lieu de création de règles particulières : trois approches non hiérarchisables les unes par rapport aux autres, qui relèvent de logiques hétérogènes. Ce regard croisé sur un même objet permet de prouver son efficacité pour une

* GLYSI (Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle) URA CNRS
MRASH, 14 avenue Berthelot, 69 363 LYON Cedex 7, France

approche socio-ethnologique du monde du travail, de l'entreprise et du local dans les sociétés européennes.

La chimie : une industrie en mutation et un secteur-clé de l'agglomération lyonnaise (deuxième ville française)¹

La chimie régionale à l'instar de la chimie française est entrée depuis les années 80 dans un processus de mutations accélérées fruit des évolutions technologiques et stratégiques des entreprises. L'internationalisation des marchés et le développement technologique puissant ont entraîné les entreprises (au sein desquelles les groupes mondiaux jouent un rôle prépondérant) dans un mouvement de concentration, de gestion mondiale des marchés et des ressources (globalisation) et de recentrage sur des spécialisations. Les groupes français occupent une place importante dans ces transformations bien qu'ils occupent une place en retrait des concurrents allemands et américains. La chimie régionale qui fut en particulier le berceau de Rhône-Poulenc, représente un espace essentiel de la chimie nationale puisqu'elle en constitue le deuxième pôle après l'Ile de France. Sa restructuration s'est opérée surtout au cours des deux dernières décennies autour des deux pôles industriels de Lyon et Grenoble et du binôme Rhône-Poulenc et Elf-Atochem. Le pôle lyonnais est prépondérant dans la chimie régionale avec environ 10 000 salariés (pour la chimie-parachimie), il constitue même avec la branche pharmaceutique qui lui est étroitement liée 15 % des effectifs de l'agglomération.

Dans cet espace, le bassin d'emploi de Lyon Sud avec le "couloir de la chimie" constitue un ensemble assez homogène du point de vue de l'activité et représente une forte densité industrielle : 8 000 entreprises (dont 36 % d'entreprises industrielles de plus de 10 salariés), 50 000 emplois².

Au niveau des mutations industrielles, les phénomènes précédemment mentionnés se caractérisent par des transformations affectant les relations entre les entreprises et la structure de la main-d'oeuvre.

La chimie s'est engagée depuis plusieurs années dans un processus d'externalisation d'activités autrefois réalisées en interne et qui vient pour une part nourrir la création d'entreprises locales, les chimistes gardant le contrôle des activités directement liées à leur « métier ». Par ailleurs, et c'est une caractéristique des

¹ . Article révisé par Denis Guigo et Eliane Daphy (Laboratoire d'anthropologie urbaine).

². Source : Comité de bassin Lyon Sud.

groupes français, un certain nombre d'activités jugées stratégiques (finances, marketing, organisation, etc.) restent dirigées depuis Paris.

Face à la différenciation des marchés, à l'exigence d'une demande toujours plus diversifiée et à l'évolution technologique, on assiste à l'affirmation d'une « chimie de la fonction » qui se doit de répondre finement aux demandes ciblées de ses clients et qui conduit à un certain nombre de phénomènes parmi lesquels³ :

- un renforcement des exigences en termes de délais de livraisons, de qualité des produits,
- de nouvelles techniques de gestion : gestion de la qualité, gestion des flux,
- une place croissante de l'informatisation et de l'automatisation,
- une élévation constante du niveau de qualification qui se traduit par l'augmentation de la proportion d'ingénieurs et de cadres et une transformation qualitative profonde des compétences et attributions du personnel de production,
- une intégration plus étroite de l'entreprise à son environnement, en particulier par la constitution de réseaux (d'entreprises notamment) et un rôle accru des structures collectives.

Dans ces transformations -générales pour la société- où la compétitivité reposera de plus en plus sur le développement de l'innovation et du capital humain – ou pour reprendre B. Carrère de l'Union des Industries Chimiques « deux facteurs viennent au premier rang comme conditions de la croissance à venir : la qualité des hommes et de leur engagement ; la qualité des organisations et de leur conduite »⁴ – l'environnement socio-économique des grandes entreprises aura un rôle essentiel à jouer. Les relations avec les PME sont concernées au premier plan aussi bien dans le domaine de la complémentarité technique, de l'innovation technologique que du fonctionnement d'un marché du travail dynamique. Celui-ci, espace de mobilisation des ressources humaines, marqué par l'histoire même de la constitution du tissu industriel, devient un enjeu fondamental pour le développement économique local. Il est caractérisé par une haute complexité des logiques qui l'animent, et ne peut être appréhendé qu'au travers des multiples dimensions qu'il dévoile et de la nature composite (sociale et économique) des échanges qui se réalisent en son sein.

³. Rapports du Groupe de Stratégie Industrielle « Chimie » du Commissariat Général du Plan : *Ressources humaines* (21 mars 1991) et *Coopérations industrielles et technologiques* (6 juillet 1990).

⁴.. *Informations chimie* n° 332, oct.1991.

Marché interne et institutionnalisation de la chimie

Le marché de l'emploi doit être saisi dans une double perspective « interne » et « externe ». D'un côté, il y a une analyse micro-sociologique et de l'autre macro-sociologique. Le marché interne de l'entreprise se définit selon B. P. Doeringer et M. J. Piore comme : « *an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures.* » Le marché externe quant-à-lui est soumis à la concurrence : « *In contrasts, layoffs and promotions to nonentry jobs are generally determined by relatively fixed standards of seniority relative to ability.* » (Doeringer & Piore, 1971).

Le marché interne le plus proche du type idéal serait celui où « l'accès aux positions élevées est conditionné par l'existence préalable d'un itinéraire professionnel à tous les niveaux d'une organisation dans laquelle cet itinéraire se construit⁵ ». Dans ce modèle reposant sur le modèle professionnel bureaucratique la qualification (détention de diplôme) permet la distinction entre les salariés appartenant au marché interne et au marché externe : « (...) *the training process and its effect upon the establishment in which it occurs. It is the process, however, which is important in understanding internal labor markets* » (Doeringer & Piore, 1971).

Le marché externe est quant à lui plus facilement cernable : c'est celui qui n'est pas régi par les règles institutionnelles préalablement définies dans le marché interne, mais cette distinction émise n'est pas suffisante pour rendre compte de la complexité du terrain. En effet, un problème à résoudre est de saisir où sont les limites du marché interne et du marché externe. Si l'on conçoit que les frontières de l'entreprise sont celles du marché interne, qu'en est-il si les règles ainsi définies correspondent en grande partie à celles en vigueur dans les autres entreprises de chimie au niveau local ? Où sont les frontières de l'intériorité et de l'extériorité ? Le marché ne serait-il pas plutôt segmenté comme le disent P. B. Doeringer et M. J. Piore, la segmentation du marché laissant entendre qu'il pourrait y avoir une articulation de marchés, les uns avec les autres ?

Du côté du marché interne des entreprises, on saisit les tendances à la professionnalisation de la chimie par les transformations et les changements dans les compétences ouvrières (Maurines, 1991). Cette transformation est étudiée en relation avec la modification des trajectoires professionnelles et des représentations et

⁵. Traduction in DUBAR (C.), op cit, p 183 de P.B Doeringer et M.J.Piore, 1991.

stratégies des acteurs d'une génération à l'autre. Un conflit entre « jeunes » et « anciens » dans l'entreprise s'instaure. Embauchés comme manœuvre (sans diplôme ou sans diplôme en relation avec le chimie), les anciens ont connu un déroulement de carrière fondé sur l'acquisition d'un savoir faire de plus en plus complexe. Leur identité se fonde sur l'expérience. Leurs stratégies sont actives certes (formations, changements de poste) mais internes à l'entreprise. Ils se constituent comme collectif pour pallier la faiblesse de la règle écrite. A leur rencontre les jeunes embauchés sont diplômés et recrutés à un niveau qualifié (Bep Caic, Bac professionnel, BTS, DUT). Leurs carrières sont rapides et uniquement ascendantes. Leurs stratégies correspondent à des projets de carrière individuels. Ils s'appuient sur le mythe de la réussite et survalorisent le futur. Ils sont en accord avec la règle prescrite de qualification correspondant à leur expérience scolaire.

Les identités internes aux entreprises sont donc à l'heure actuelle en phase de déconstruction/ reconstruction. Les identités professionnelles sont à considérer comme des produits sociaux historiquement datés, elles révèlent des modes d'appartenance et d'actions collectives différents en fonction de leurs modalités de création. On peut parler de professionnalisation de la chimie même si l'accent est mis par les salariés sur leurs métiers et donc sur la professionnalité. Dans le cas de la chimie, le marché interne s'est toujours articulé autour d'une compétence reconnue même si les modalités de cette dernière a beaucoup évolué au cours de la dernière décennie. On est passé, en effet, d'un savoir-faire non légitimé institutionnellement à une compétence reconnue sur le marché du travail de la chimie.

En ayant porté le regard sur les professions de la chimie et les représentations qui en émergent, j'ai saisi une tentative d'organisation et de volonté de d'institutionnalisation de la profession. Elle se réalise par le biais des conventions collectives, par la formalisation des compétences par l'Education Nationale, la création des noms de métier de la chimie. En effet on nommait les ouvriers de la chimie des « opérateurs » maintenant ils sont appelés « Conducteurs d'Appareils des Industries Chimiques » depuis la reconnaissance par l'Etat du BEP portant le même nom. L'institutionnalisation de la profession passe également par la volonté de créer une image de marque valorisante de la chimie. Cette volonté se lit au travers d'une analyse des publicités des entreprises Rhône-Poulenc, Atochem ; elles portent un fort intérêt à l'environnement, aux problèmes écologiques. La logique de cette institutionnalisation est celle de la construction d'une super règle (Reynaud, 1989).

Cette règle est structurante et efficace si l'on s'en tient aux représentations des différents acteurs des entreprises de chimie (patronat, exécutants...) des partenaires économiques et sociaux (Maison de la Chimie, centre de formation local).

Il s'agit alors de reconnaître qu'il y a des marchés qui sont « institutionnalisés », c'est-à-dire régis par des règles formelles et informelles apportant un « supplément de droit et de préférences » aux acteurs. La notion de régulation se réfère à la constitution, l'institution, la transformation et le contrôle des règles qui régissent l'échange économique mais également social (Reynaud, 1989 p. 31). Pour comprendre ces niveaux de coordination, il est nécessaire de saisir les articulations entre des régulations de types différents.

Les entreprises de chimie du bassin Lyon-Sud se basent sur des relations de coopération, elles ont construit entre elles une régulation sociale reposant sur l'institutionnalisation de la profession de la chimie, c'est-à-dire qu'elles ont en commun cette même volonté de développer une image positive et de faire reposer la profession sur des bases leur donnant une légitimité institutionnelle. Elle a une fonction de modèle et est d'ordre politique. Cette organisation du niveau politique ne se fait pas au niveau du local mais centralisée au niveau national dans la capitale.

En effet, les différents groupes de chimie ne s'emboîtent pas localement, n'ont pas d'acointances, ils n'ont pas de filière de production en commun, ils évitent la concurrence et ce de manière efficace depuis la restructuration de la chimie au début des années 1980. Ces groupes ne doivent pas être en compétition entre eux sur les mêmes produits.

Les salariés des multinationales ne sont plus en compétition sur le marché du travail. En effet, ces marchés sont délimités : y entrer, s'y déplacer et en sortir sont précisément définis par des règles institutionnelles au niveau de chacune des entreprises. Par exemple les salariés – et plus particulièrement les cadres – n'ont pas le droit d'aller travailler dans une autre entreprise de chimie afin de préserver les secrets professionnels concernant les process.

Les autres salariés semblent respecter l'aboutissement de cette règle mais pour des raisons différentes. La main d'œuvre des différentes entreprises ne se considère pas non plus comme étant équivalente dans les différents sites de production, elle est peu mobile entre les entreprises de chimie. Chaque individu travaille dans une entreprise de chimie et ne circule pas entre les différentes entreprises locales pour se construire une carrière professionnelle. Les salariés n'appartiennent pas en priorité à

la branche professionnelle de la chimie mais bien à une entreprise particulière. Au regard des trajectoires professionnelles sur trois générations à partir d'Ego, ses parents ont souvent travaillé dans la chimie quelles que soient les entreprises que l'on prenne en considération ; mais cette insertion professionnelle se fait de façon différente au regard de la situation géographique de l'entreprise. Les entreprises Rhône-Poulenc sont situées sur la rive gauche du Rhône, qui est depuis la moitié du XIX^e siècle relativement industrialisée ; la rive droite est encore à l'heure actuelle plus agricole et l'usine Atochem en est la seule grosse entreprise locale. Du côté de cette dernière entreprise, les parents d'Ego sont d'origine agricole et s'insèrent pour la première fois dans l'industrie. Les enfants d'Ego, par contre, continuent de souscrire aux choix de leurs parents en restant dans le milieu ouvrier ; alors que pour expliquer la situation de l'autre côté du Rhône, on peut reprendre le mot de J.-P. Terrail : « *Le père a servi le paternalisme, le fils s'en est servi, le petit-fils peut s'en sortir.* » (Terrail, 1990 p. 135). Les enfants, par l'analyse des qualifications et métiers obtenus, sont en pleine ascension sociale alors que chez Atochem, on stagne à des métiers d'ouvriers avec ou sans qualification.

Au niveau de la mobilité résidentielle, les salariés de l'entreprise Atochem ont eu accès à la propriété, plus que ceux de la rive d'en face. Une hypothèse encore à vérifier viendrait de la forte consommation des parents et donc de l'impossibilité de mener ses enfants dans les études, sacrifices que consentent facilement les parents de l'autre rive, dans la mesure où ils sont logés en grande partie par le 1% patronal accordé au loyer. Néanmoins, ce n'est pas pour autant qu'il existe une ignorance et un éloignement social complets des autres entreprises multinationales.

Si la chimie s'institutionnalise au niveau national autour d'une identité professionnelle forte et structurante, règles et identités au niveau local sont plus segmentées et ne rendent pas compte de la même logique. La chimie française s'est institutionnalisée au cours des vingt dernières années et le marché local est segmenté. Mais si les entreprises de chimie ne sont pas en relation économique les unes avec les autres au niveau local, on peut supposer qu'un échange autre qu'économique peut s'installer entre les autres partenaires du bassin d'emploi.

Les PME de sous-traitance dans ses relations à la chimie

Les logiques qui sous-tendent les conventions implicites entre les entreprises de chimie et les sous-traitants se sont modifiées au cours du temps. Une étude historique

du processus d'industrialisation du bassin d'emploi s'impose comme un préalable indispensable à la compréhension de la dynamique territoriale. Deux facteurs ont donc été particulièrement étudiés : les logiques qui sous-tendent les relations industrielles et les comportements de mobilité structurant le marché local du travail. En effet, les relations entre ces deux partenaires étaient avant tout basées sur les quantités plus que sur la qualité des services rendus. Cette tendance s'est inversée, le choix d'une entreprise de sous-traitance s'oriente sur la qualité des services rendus, les délais de livraison, les prix. Les stratégies des donneurs d'ordre s'orientent d'autre part vers un rapport de continuité avec un nombre plus restreints de sous-traitants alors qu'auparavant les recours à la sous-traitance étaient plus ponctuels et plus marqués par les opportunités offertes par le marché : « Ce changement stratégique dans la gestion des relations de sous-traitance résulte du constat que les coûts d'apprentissage des processus de production, des produits et des technologies de la part des fournisseurs pouvaient être réduits » (Romani, 1992). L'externalisation au cours des dernières années d'une bonne partie du travail incombant auparavant à du personnel salarié de l'entreprise, a développé un réseau de PME dans et autour de ce bassin de la chimie. Les entreprises de chimie font reposer de plus en plus une partie importante de leurs compétences et de leur productivité sur la qualité des entreprises de sous-traitance, sur leur rapidité d'intervention et donc sur leur capacité de bien connaître le travail sollicité par les entreprises de chimie. La proximité et la coopération deviennent des dimensions essentielles de l'échange. L'activité conventionnelle entre multinationales et PME organisée autour de la gestion des réseaux de sous-traitance s'intégrerait-elle dans une régulation globale du développement industriel local ? Les régularités de fonctionnement de ce dernier seraient alors en définitive étroitement liées à la capacité qu'ont les acteurs de construire des « conventions de proximité performantes ».

Des conventions particulières entre acteurs peuvent également réguler la cohésion du territoire, avec les codes implicites régissant la sous-traitance. Je fais l'hypothèse que le contenu des accords du donneur d'ordres s'attache particulièrement à la proximité géographique des sous-traitants, et que, d'autre part, les contrats entre ces deux parties s'articulent sur des rapports de confiance : « la parole donnée est bien souvent le seul moyen de stabilisation de ces rapports dans le temps » (Romani,

1992⁶). On ne peut être dans une situation d'échange social sans avoir une relative confiance dans les partenaires de la transaction. Cela ne signifie pas l'absence de stratégies. S'engager dans un échange de ce type, c'est y faire intervenir le social. Entre les deux protagonistes de l'échange, s'est établie une série de règles sociales où l'on ne parle plus forcément en termes de concurrence, mais bien plus en termes d'alliance dans laquelle chacun peut trouver son intérêt, que ce dernier soit similaire ou hétérogène. L'alliance peut donner lieu à une valorisation symbolique, de prestige, de défense d'un système professionnel (institutionnalisation du marché, image de marque de la profession). Cet échange social renforce la collectivité et le lien social. L'échange économique devient alors une partie, une catégorie de l'échange social (Saglio, 1990).

Les règles d'échange rencontrées sur le terrain expliquent les comportements des acteurs sur le marché de l'emploi. L'échange vient renforcer – voire constituer – la collectivité, le lien social. Les relations économiques ne sont pas à confondre, ni à superposer à celles de l'échange social. On fera l'hypothèse d'une gestion non compétitive du marché de l'emploi et des relations entre les entreprises au niveau local : « cet échange social (...) permet de mieux saisir les modalités de constitution et de renforcement de certains types de réseaux économiques » (Saglio, 1990). Ce qui devient important à analyser, ce sont alors les différentes instances qui créent des règles dans la zone du marché du travail, comment elles se régulent les unes les autres. Dans ces relations entre entreprises, il y a bien énonciation de règles mais leur respect n'est jamais garanti. Cela semble dépendre de la stratégie des différentes entreprises à un moment donné et de l'intérêt que chacune peut avoir à respecter, ou non, la contre-prestation de service. Les règles ne sont pas toutes formalisées à l'avance, elles se renégocient également en fonction des circonstances.

Ce concept est particulièrement bénéfique à l'analyse de notre objet, et ce, dans des perspectives différentes.

L'échange social peut se lire par rapport au bassin d'emploi de la chimie. Les acteurs parties prenantes sont les entrepreneurs, les salariés, mais également les organismes professionnels, comme la Maison de la Chimie (lieu de la représentation institutionnelle de la profession), les centres de formation (dont Interfora : centre de formation professionnelle de la profession), le syndicat des PME de Saint-Fons, les

⁶. L'auteur est chargée de mission à la Direction des affaires sociales du groupe Elf Aquitaine.

syndicats d'employés... ; les instances de développement économique local (Chambre de commerce et d'industrie, Comité de bassin d'emploi Lyon Sud, diverses commissions paritaires...) ; les interfaces entre groupes industriels, PME, et système de recherche-formation (Atlas, Cetralp, Institut des Technologies Chimiques, Fonds Rhône-Alpes de développement ...) ; le système public de l'emploi ; le système de recherche-formation (universités, écoles de chimie...). Ainsi, de nombreuses instances participent à cet échange social, et nous retrouvons bien au niveau local la complexification en même temps que le resserrement des relations entre les acteurs observés précédemment pour l'ensemble de la chimie. Dans cet ensemble, on a identifié les dynamiques à l'œuvre entre groupes et PME/PMI qui concourent à structurer un bassin d'emploi et in fine des marchés du travail. On peut attendre de cette recherche des connaissances sur les relations de coopération/collaboration basées sur les exigences de proximité, de stabilité et de synergie dans un bassin d'emploi. Ces relations tendent à s'affermir face aux relations de tensions, de concurrence et d'échanges restreints (c'est-à-dire strictement économiques). La recherche devrait être poursuivie dans une perspective de connaissances des relations réelles des PME (entre elles et avec les multinationales).

Les interrogations se structurent autour de différents points. Les relations des grands groupes avec les PME s'inscrivent-elles dans une logique différente de celle de la segmentation du marché local ? Si les multinationales ne sont pas en concurrence au niveau local, les entreprises de sous-traitance le sont-elles forcément les unes les autres par rapport à un même type de service rendu ? Les rapports qu'elles entretiennent les unes les autres ne peuvent-ils être également de complémentarité ? Certaines des entreprises de sous-traitance ne cherchent-elles pas à se diversifier dans leurs services afin d'être complémentaires avec les autres entreprises ? La compréhension des relations des PME/PMI entre-elles, des relations des grandes entreprises entre elles, et des interactions entre ces deux types de relations, permettrait une réelle compréhension des jeux dynamiques dans un bassin d'emploi, ainsi que de leur insertion sur les marchés du travail.

Les terrains d'enquête

Les entreprises multinationales comme Rhône-Poulenc Saint-Fons Chimie et Atochem Pierre-Bénite et partiellement le site de Ciba-Geigy de Saint-Fons ont déjà été l'objet d'investigation de 1989 à 1991. Le site Atochem a été observé durant dix-

huit mois, dont la moitié de travail en poste avec les ouvriers avec les techniques de l'observation participante. La recherche portait alors sur la compétence professionnelle (Maurines, 1989 & 1991). Suite à ce terrain, il m'avait paru pertinent de poursuivre l'investigation en direction d'autres entreprises locales de la chimie afin de saisir si compétence et identité professionnelle se construisaient sur les mêmes perspectives dans les différentes entreprises de chimie. Dans ce cadre, une enquête a été menée autour de différentes entreprises de chimie du bassin d'emploi Lyon-Sud (Rhône-Poulenc Belle Etoile, Ciba-Geigy de Saint-Fons). Il s'agissait de rencontrer des professionnels de la chimie, et de les interroger sur leur professionnalité. Ces entretiens ont permis une certaine perception du marché local du travail. Pour asseoir cette hypothèse, il me fallait travailler dans une grande entreprise de la chimie structurant par son histoire et sa forte présence dans le bassin d'emploi. Rhône-Poulenc Saint-Fons chimie m'a ouvert ses portes quelques mois afin de mener une observation au sein d'un atelier (Maurines, 1991).

Ces différentes recherches m'ont permis de cumuler un savoir sur le marché interne de chacune de ces entreprises et de laisser entr'apercevoir la pertinence d'une analyse du marché externe de ces entreprises multinationales et des relations qu'elles entretiennent les unes avec les autres.

Le travail de collecte d'informations repose sur 37 récits de vie sur le site d'Atochem, 15 sur le site de Rhône-Poulenc, sur un questionnaire portant sur les mêmes thèmes permettant de vérifier quantitativement un certain nombre d'hypothèse (50 salariés), des entretiens semi-directifs sur les thèmes de la compétence professionnelle, des relations aux autres entreprises.

B.M., Lyon, avril 1993.

Bibliographie

DOERINGER (P.B.), PIORE (M.J.)

1971, *Internal Labor Markets and Manpower analysis*, Lexington Heath New Yord, 212 p.

[trad. 1991, DUBAR C.]

MAURINES Béatrice

1989, *L'apprentissage du métier de conducteur d'appareils : pluralité des savoirs, de croyances et de représentations*, DEA de sociologie et sciences sociales Lyon II, directeur de recherche C. Paradeise, 256 p.

— 1991, « La compétence professionnelle, enjeux d'acteurs et d'institutions », *Travail et emploi*, n°50, pp. 4-15.

— 1991, *Paradoxes de l'ordre et du désordre*, note de recherche pour l'entreprise Rhône-Poulenc.

REYNAUD Jean-Daniel

1989, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, A. Colin, coll U, 306 p.

ROMANI (C.)

1992, "Les règles industrielles et sociales d'une cohésion territoriale en Catalogne. Le cas d'un système industriel urbain", *Formation Emploi*

SAGLIO Jean

1990, *La construction sociale des marchés*, rapport Glysi n°3, 339 p.

TERRAIL (J.P.)

1990, *Destins ouvriers, la fin d'une classe ?*, Paris, PUF, Sociologie d'aujourd'hui, 275 p.